

Sygn. akt VII P 1936/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: Danuta Adamska, Radosław Wronka

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. A.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda P. A. kwotę 8.000 zł (osiem tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 października 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 20 zł (dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem części opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.000 zł (osiem tysięcy złotych).

Sygn. akt VII P 1936/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 marca 2012 r. powód P. A. wystąpił przeciwko pozwanemu pracodawcy (...) Spółce Akcyjnej w W. o zasądzenie kwoty 24.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jak również o zasądzenie zwrotu kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje roszczenie powód wskazał, że pozwany kwalifikując powoda do zwolnienia z pracy, nie zastosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy.

W odpowiedzi na pozew jak i w dalszych pismach procesowych pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu tak zajętego stanowiska pozwany podniósł, że powód nie miał najlepszych wyników spośród czterech kierowników regionalnych, zatem podnoszony przez powoda zarzut o niezastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych

kryteriów oceny jest chybiony. W świetle zmian organizacyjnych w pozwanej spółce w tym w szczególności zmian związanych z zamknięciem działalności pionu (...), w którym zatrudniony był powód, brak jest podstaw do twierdzenia, że pozwana spółka wypowiedziała umowę o pracę powodowi niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Niezależnie od powyższego, pozwany zakwestionował roszczenie powoda co do wysokości.

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2015 r. bezpośrednio poprzedzającej ogłoszenie wyroku w sprawie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. A. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w W. początkowo na podstawie umowy zawartej na okres próbny od dnia 1 października 2011r. do dnia 31 grudnia 2011 r., a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 października 2012 r. W okresie zatrudnienia P. A. wykonywał swoje obowiązki na stanowisku Kierownika (...) w pionie (...) (umowy o pracę k. 5-18, świadectwo pracy k. 64).

Powód jest z wykształcenia informatykiem systemów zarządzania (zeznania powoda k. 510-511).

Do zakresu obowiązków powoda należała sprzedaż oprogramowania komputerowego o nazwie Q.. Powód miał przydzielony do sprzedaży region północno-wschodni Polski tj. województwo (...), (...)- (...), (...)- (...) i (...). Na równorzędnych stanowiskach Kierowników Regionalnych zatrudnione były jeszcze trzy inne osoby odpowiedzialne odpowiednio za regiony północno-zachodni, południowo-zachodni i południowo-wschodni.

Powód miał trudny do zrealizowania sprzedaży region i największy w porównaniu z innymi kierownikami regionalnymi staż pracy (zeznania świadka A. Ś. k. 281-282, zeznania świadka L. S. k. 314-315, zeznania świadka A. K. –płyta CD- k 342, zeznania powoda P. A. k. 510-511).

Każdy z kierowników miał do zrealizowania określony plan sprzedaży na każdy kwartał danego roku. Realizacja osiągniętych przez powoda planów była na podobnym poziomie jak pozostałych kierowników, a nawet większa. W jednym z kwartałów 2012 r. powód osiągnął ze sprzedaży wynik na poziomie 38.483,90 zł. Wyniki pozostałych kierowników A. K., L. S. i A. Ś. były niższe i wynosiły odpowiednio 1.917,40 zł, 25.244, 28 zł i 26.727,61 zł. W pozostałych kwartałach ani powód ani inni kierownicy nie zrealizowali planów sprzedażowych. Założone przez pracodawcę plany były niemożliwe do realizacji, gdyż jakość sprzedawanych produktów z rodziny Q. była niska. Program ten zawierał wiele błędów. W wielu przypadkach program Q. nie spełniał oczekiwań klientów i był przez nich zwracany. Program ten choć zlecony kierownikom do sprzedaży tak naprawdę nigdy nie był gotowy do dystrybucji (zeznania świadka M. K. k. 292-294, zeznania świadka A. Ś. k. 281-282, e-mail k. 174, zestawienie k. 175, k 51, zeznania świadka L. S. k. 314-315, zestawienie k. 208, zeznania świadka A. K. –płyta CD- k 342, zeznania powoda P. A. k. 510-511).

Pismem z dnia 26 września 2012 r. (...) S.A. w W. złożył powodowi P. A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 października 2012 r. Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał przyczyny ekonomiczne związane z koniecznością ograniczenia kosztów utrzymania Pionu (...) w rozumieniu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie pracodawca zobowiązał powoda do dnia 31 października 2012 r. do przekazania swoich obowiązków oraz kompletnej informacji i dokumentacji o prowadzonych przedsięwzięciach i ustaleniach z klientami i podwykonawcami Grupy S. bezpośrednio przełożonemu (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 19).

W dacie złożonego wypowiedzenia powód miał na utrzymaniu niepracującą żonę i dwójkę małych dzieci. Powód wraz z żoną spłacali kredyt na remont mieszkania (zeznania świadka L. A. k. 255-255v, zeznania świadka A. Ś. k. 281-282, zeznania powoda P. A. k. 510-511).

Jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia powód miał zalecany zabieg na tarczycę. Z uwagi na pracę powód zwlekał z wykonaniem operacji. Po otrzymaniu wypowiedzenia, P. A. zdecydował się na operację tarczycy i z tego powodu przebywał w szpitalu (zeznania świadka L. A. (k. 255-256).

Na dzień składanego wypowiedzenia powód wystawił faktury na łączną kwotę 23.128,70 zł. Powód jako jedyny spośród grupy kierowników regionalnych został zwolniony pierwszy. W momencie wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie było ze strony pozwanego decyzji o likwidacji pionu (...). Do marca 2013 r. pion (...) działał (zeznania świadka A. Ś. k. 281-282, zestawienie k. 207, zeznania świadka K. C. k.509-510).

Po złożeniu wypowiedzenia powodowi, (...) S.A. w W. w dalszej kolejności rozwiązał umowę o pracę z kierownikami A. Ś. i L. S.. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z A. Ś. w dniu 19 października 2012 r., a z L. S. w dniu 31 stycznia 2013 r. r.. Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę z kierownikiem A. K., ponieważ ta od stycznia 2013 r. była w ciąży (zestawienie k. 206, zeznania świadka L. S. k. 314-315, zeznania świadka A. K. – płyta CD, zeznania powoda P. A. k. 510-511).

Pomimo rozwiązania z powodem umowy o pracę program w dalszym ciągu rozwijana jest sprzedaż produktu Q. na rynku (zeznania powoda P. A. k. 510-511).

W okresie od 1 września 2012r. do 8 listopada 2012r. pozwany zmniejszył zatrudnienie (zestawienie- k 49-50).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 8.000,00 zł brutto (zaświadczenie k. 52).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy, których treść nie była przez strony kwestionowana, a także na podstawie zeznań świadków: L. A., M. K., A. Ś., L. S., A. K., K. C. oraz zeznań powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: L. A., M. K., A. Ś., L. S., A. K., K. C. i powoda uznając je za spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Wymienione zeznania pozostają w przekonaniu Sądu wiarygodne w aspektach dotyczących faktu i czasokresu zatrudnienia powoda, braku dysproporcji w wykonywaniu pracy przez powoda i pozostałych kierowników, sytuacji osobistej powoda, jak również braku zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników przeznaczonych do zwolnienia w trakcie przeprowadzonego przez niego zestawienia osoby powoda z innymi pracownikami. Przedmiotowe treści były opisywane zgodnie i jednoznacznie zarówno przez świadków jak i przez samego powoda, tworząc tym samym zwięzłą i jednolitą treść oraz korespondując z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo P. A. zasługuje na uwzględnienie w części.

Pozwany pracodawca uzasadniając wypowiedzenie wskazał na przyczyny ekonomiczne związane z koniecznością ograniczenia kosztów utrzymania pionu (...). Głównym problemem stała się zatem ocena podanej przez pracodawcę przyczyny, co do konkretności oraz zasadności.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie

przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu.

Z kolei niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

Należy mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04, L.).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego należy zauważyć, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy była niekonkretna. Pozwany pracodawca składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu wskazał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tak więc rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących powoda, zaś przyczyna wskazana przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu stanowiła wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Ponadto, pracodawca dokonując ograniczenia kosztów utrzymania pionu (...), w którym zatrudniony był powód, a tym samym redukcji etatu oraz podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, musiał dokonać doboru pracownika do zwolnienia, jednak nie wskazał w wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy tym doborze, co uniemożliwia w istocie pracownikowi ustalenie dlaczego właśnie on został zwolniony.

W tym miejscu należy wskazać na aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy lecz w ramach zwolnień indywidualnych.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013 r. (sygn. akt I PK 172/12, Lex) wskazał, że: Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podst. podst. art. 10 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, Lex) stanowiąc, iż tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do

stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy należy zważyć, iż niewątpliwie doszło u pozwanego do redukcji zatrudnienia, zaś pozwany nie wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru powoda do zwolnienia z pracy. Rozwiązany z powodem P. A. stosunek pracy dotyczył jednego z kilku analogicznych stanowisk Kierownika (...), jakie istniały w strukturze zatrudnienia pozwanego, tak więc powód mógł oczekiwać od pracodawcy wskazania kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia z pracy, czego pozwany nie uczynił. Pozwany nie wykazał dlaczego rozpoczął proces zwolnień wśród kierowników regionalnych akurat od osoby powoda, do czego w myśl obowiązujących przepisów był zobowiązany. Przyczyna wyboru tego konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy, co wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie była też ani oczywista, ani znana pracownikowi – pracodawca nie wykazał, by powód wiedział, dlaczego do zwolnienia został wybrany właśnie on. Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie może być dowolny. W ocenie Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych jasnych i obiektywnych kryteriów, jakimi kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, który co istotne został zwolniony z pracy jako pierwszy z całej czwórki pracujących kierowników regionalnych. Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, P. A. w jednym z kwartałów 2012 r. osiągnął spośród grupy pozostałych kierowników najwyższy wynik sprzedażowy wynoszący 38.483,90 zł. W innych kwartałach wynik ten co prawda nie spełniał oczekiwań pracodawcy, to jak ustalił Sąd nie tylko powód ale również żaden inny kierownik nie wypracował określonego targetu. Z treści zeznań słuchanych w sprawie świadków, niewątpliwie wynika, że realizacja planów powoda nie odbiegała od realizacji pozostałych kierowników. Jak podkreślili świadkowie i powód, wprowadzony do dystrybucji produkt Q. nie spełniał oczekiwań klientów i zawierał błędy. Produkt ten był zwracany, a efektem tego była minusowa korekta planów sprzedażowych. Z powyższego wynika, iż nie można po stronie powoda dopatrzeć się zaniedbań, skoro żadnemu kierownikowi nie udało się zrealizować zamierzonego planu.

Z treści art. 232 k.p.c. wynika, że obowiązek dowodzenia obciąża strony. Stosownie do art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zachowana nadal w przywołanym przepisie możliwość dopuszczenia dowodu z urzędu stanowi jedynie wspierające uprawnienie Sądu. Może być ono wykorzystywane tylko w szczególnie wyjątkowych sytuacjach, zaś Sąd nie może zastępować stron w wypełnianiu ich procesowych obowiązków. Takie działanie Sądu z urzędu może być odbierane jako naruszenie prawa do bezstronnego Sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 175/2000, OSP 2001, zesz. 7-8, poz. 116). W realiach rozpoznawanej sprawy, skoro pozwany twierdził, że wyniki sprzedaży powoda były niższe od oczekiwanych przez pozwanego, a nadto były niższe od wyników osiąganych przez pozostałych kierowników regionalnych, czemu przeczą zresztą dołączone do akt dokumenty i zeznania świadków, to w celu wygrania sprawy powinien był przedłożyć dowody na uzasadnienie swoich twierdzeń. Tymczasem, ani zeznania powołanych świadków jak również dokumenty dołączone do akt sprawy, nie potwierdzają prezentowanej przez pozwanego w tym przedmiocie wersji wydarzeń. W ocenie Sądu, pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę nadużył prawa, skoro zdecydował się o

zastosowaniu wypowiedzenia wobec pracownika osiągającego najlepsze wyniki sprzedażowe, co więcej z najdłuższym stażem pracy, obciążonego 3 osobową rodziną i znajdującego się w trudnej sytuacji majątkowej.

Reasumując, powód poprzez niezawarcie w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia, został pozbawiony możliwości dokonania oceny zasadności złożonego jemu wypowiedzenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd ustalił, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezgodne z prawem, gdyż przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu była niekonkretna, zaś pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę nie zawarł w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności, przez pryzmat cytowanych regulacji, Sąd uznał podstawy wypowiedzenia za nieprawdziwe i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 8.000,00 zł, stanowiącej wynagrodzenie za okres 1 miesiąca, a w pozostałym zakresie żądanie oddalił jako niezasadne. Wysokość odszkodowania Sąd ustalił w oparciu o treść art. 471 kp na kwotę odpowiadającą jednokrotnemu miesięcznemu wynagrodzeniu powoda zgodnie z przedłożonym zaświadczeniem o zarobkach, które nie było przez strony kwestionowane.

Zgodnie z art. 47¹ kodeksu pracy odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, uznając, że strona powodowa nie wykazała, aby w niniejszej sprawie zachodziły okoliczności uzasadniające przyznanie odszkodowanie w wyższej wysokości.

Artykuł 47¹ jest przejawem uznania sędziowskiego, a wybór wysokości odszkodowania w granicach przewidzianych tym przepisem następuje z uwzględnieniem wysokości szkody i wszystkich okoliczności sprawy. Za podstawowe kryterium ustalania wysokości odszkodowania w granicach określonych przez art. 47¹ należy uznać wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Ponadto, ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak m.in. podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy. Na gruncie rozpoznanej sprawy, przyznać należy rację stronie pozwanej, że powód nie udowodnił wysokości poniesionej przez niego szkody. Strona dochodząca odszkodowania w wyższej wysokości powinna wykazać, że istnieją podstawy do zasądzenia na jej rzecz świadczenia w tej podwyższonej wysokości. Podnoszona przez pełnomocnika powoda okoliczność, że miał utrudnioną możliwość znalezienia nowej pracy z uwagi na region, w którym mieszka, jak również przebyta operacji z uwagi na stres związany z utartą pracą nie zostały wykazane. Powód nie wykazał, aby jego problemy z uzyskaniem nowego zatrudnienia miały takie rozmiar by uzasadniały zasądzenie odszkodowanie w wyższej wysokości, nie wykazał także zasady odpowiedzialności pozwanego, za wybrane przez siebie miejsce zamieszkania. Dodatkowo wskazać należy, że operacja, na którą powołuje się pełnomocnik powoda, była operacją tarczycy, na którą powód oczekiwał jeszcze przed zwolnieniem, a strona powodowa nie wykazała, aby odpowiedzialność za powstanie tej choroby ponosił pozwany.

O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tj. od dnia 26 października 2012r. na mocy art. 481 kc. w z. z art. 300 kp.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując proporcjonalnego rozdzielenie kosztów, proporcjonalnie do wygranej i przegranej obu stron. Na koszty celowego dochodzenia praw składało się w przedmiotowym postępowaniu wynagrodzenie pełnomocników procesowych (po 60,00 zł) określone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349, ze zm.), dzieląc pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w postanowieniu z

dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10, zgodnie z którym, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego wynosi 60,00 zł. Porównanie kwoty, w jakiej powód wygrał (8.000,00 zł) z kwotą roszczenia ostatecznie dochodzonego pozwem (24.000,00 zł) prowadzi do wniosku, że powód wygrał sprawę w stosunku 1/3, a przegrał w 2/3 i w takim też stosunku należy uwzględnić poniesione przez niego koszty procesu. Dokonując zatem wzajemnej kompensacji kosztów, należało zasądzić od powoda na rzecz pozwanego kwotę 20,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 z późn. zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 400,00 zł tytułem części opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miał obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% zasądzzonego roszczenia.

Na mocy art. 477² § 1 k.p.c., Sąd w pkt 5 wyroku nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.000 zł, tj. do wysokości miesięcznego wynagrodzenie powoda zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.

Z powyższych względów, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.